

# Relatório de Gestão Correcional

## 2025

**CORREGEDORIA-GERAL DA PETROBRAS**



## Introdução

O presente Relatório de Gestão Correcional é apresentado em observância ao disposto no art. 34, da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022, e, considerando o disposto na Portaria Normativa CGU nº 123, de 22/04/2024, tem por objetivo dar transparência às atividades correcionais no âmbito da Petrobras, suas alterações recentes e suas perspectivas para o futuro.



## Histórico da criação da CORREGEDORIA-GERAL da Petrobras

Até o ano de 2023, a Petrobras desenvolvia sua atividade correcional de forma integrada, porém descentralizada, por meio de diferentes unidades organizacionais, que possuíam atribuições, equipes, métodos e ferramentas de trabalho próprios, dedicados – de forma não exclusiva – à atividade correcional. Esse era o cenário até então:

- Ouvidoria-Geral: responsável por receber, classificar, admitir, tratar e monitorar demandas, solicitações de informação e denúncias dos públicos de interesse da Companhia, encaminhando as apurações decorrentes e acompanhando as providências a serem adotadas;
- Inteligência e Segurança Corporativa (ISC): responsável por planejar, orientar, executar e avaliar as atividades de inteligência, segurança empresarial, segurança da informação e segurança patrimonial no âmbito do Sistema Petrobras, incluindo apuração de fatos e responsabilidades a respeito dos citados temas;
- Integridade Corporativa (INC): responsável pela estratégia e gestão dos processos investigativos relacionados aos incidentes de conformidade, retaliação, discriminação e assédios moral e sexual, bem como por gerir e estabelecer diretrizes para o Processo Administrativo de Responsabilização (PAR), estabelecido pela Lei 12.846/13 e regulamentado pelo Decreto 11.129/22 e para o Processo de Tomada de Contas Especial (TCE), estabelecido pela Lei 8.443/92 e regulamentado pela IN TCU nº 71/2012. Em 2023, o escopo de atuação da INC passou a englobar os incidentes relacionados às violências sexuais;
- Recursos Humanos (RH): responsável pela gestão do padrão de processo que orienta sobre o regime disciplinar aplicado aos empregados e sobre o sistema de consequências aplicado à Alta Administração e ao Conselho Fiscal. Também compete ao RH o suporte aos gestores na aplicação do regime disciplinar aos empregados; e
- Comitê de Integridade (CI): órgão vinculado ao Conselho de Administração da Companhia e responsável por definir sanção disciplinar quando a ocorrência, apontada por uma apuração prévia ou não, guardar relação com incidentes de conformidade, segurança corporativa, assédio moral, discriminação, retaliação e violências sexuais. Também é escopo do CI o

juízo dos Processos Administrativos de Responsabilização (PAR) e o acompanhamento da aplicação do sistema de consequências para a Alta Administração.

Entretanto, no final de 2023, a Petrobras promoveu uma reorganização de sua estrutura organizacional, que fortaleceu a Diretoria de Governança e Conformidade (DGC), aumentando a quantidade de unidades gestoras, bem como fortalecendo e aprimorando seus processos.

Nesse contexto, merece destaque a **criação da Gerência Executiva de Responsabilização Disciplinar (RD)**, subordinada diretamente ao Diretor de Governança e Conformidade, que passou a atuar como corregedoria, tratando da responsabilização por desvios e não conformidades de empregados próprios e de terceiros (fornecedores e outras pessoas jurídicas que se relacionam com a Petrobras). Dentro dessa Gerência Executiva, também foi criada uma gerência setorial para apurar a responsabilidade disciplinar de empregados em relação a relatos de irregularidades relacionadas a episódios de violência sexual, assédio moral, discriminação e retaliação.

Com essa atribuição destacada da RD, em 22/12/2023, o Conselho de Administração da Companhia (CA) aprovou o alinhamento dos instrumentos de governança da Petrobras à nova Resolução CGPAR nº 48/2023, envolvendo a revisão do Plano Básico de Organização (PBO), em especial das atribuições da RD.

A Comissão Interministerial de Governança Corporativa e de Administração de Participações Societárias da União (CGPAR) editou a Resolução CGPAR nº 48/2023 tratando, em especial, da governança para as áreas de "Auditoria Interna", "Ouvidoria" e "Corregedoria" em empresas estatais federais. Como se pode perceber, a Petrobras já tem Unidades com o nome definido: "Auditoria Interna" e "Ouvidoria". Empregar também o termo "Corregedoria", como mencionado na referenciada Resolução, facilita o entendimento de que a Petrobras está aderente ao normativo vigente, além de refletir sua função institucional, amplamente conhecida, voltada não só para a apuração de faltas e a aplicação de medidas disciplinares (Responsabilização Disciplinar), mas também para a promoção de boas práticas e o fortalecimento da integridade.

Em adição, cumpre registrar que, a CGU, ao definir que a Petrobras tem uma "unidade setorial de correição", acaba por direcionar a Companhia ao disposto no art. 5º, I e IV, da Portaria Normativa CGU nº 27, de 11/10/2022, que prevê que cabe às "unidades setoriais de correição": "instaurar e conduzir procedimentos investigativos", assim como "instaurar e conduzir processos correccionais". Dessa forma, e na linha da normativa acima referida, a centralização dos processos conduzidos pela INC (processos investigativos) e pela RD (processos correccionais), sob uma única gestão propicia ganhos de integração, sinergias e otimização de processos, visando o aprimoramento contínuo do Sistema de Integridade da Petrobras.

Para um maior alinhamento à CGPAR 48/2023, foram realizadas as seguintes alterações, entre outras, no PBO:

- A designação, dispensa e recondução do titular da RD devem ser aprovadas pelo CA e, posteriormente, pela CGU;

- Prazo de atuação de três anos, com possibilidade de uma recondução;
- Interstício de três anos para retorno ao cargo após o fim do prazo de gestão;
- Ajustes na missão e atribuições da Gerência Executiva de RD e das gerências a ela vinculadas, a fim de evidenciar sua atuação como Corregedoria.

Assim, portanto, restaram definidas as atribuições da RD:

*“Garantir a realização de procedimento disciplinar de empregados para os temas relacionados a Incidentes de Conformidade e Relações do Trabalho (Violências Sexuais, Assédio Moral, Retaliação e Discriminação) adequado às normas internas, dando os devidos encaminhamentos ao Comitê de Integridade da Petrobras e realizando o monitoramento da adoção das medidas corretivas e o tratamento dos desdobramentos decorrentes; garantir a apuração da responsabilidade de pessoas jurídicas decorrente da prática de atos lesivos contra a Petrobras, por meio do Processo Administrativo de Responsabilização previsto na Lei nº 12.846/2013 – PAR-PB; e desenvolver, gerir e implementar o Processo de Tomada de Contas Especial (TCE), estabelecido pela Lei nº 8.443/92 e regulamentado pela Instrução Normativa - IN TCU nº 71/2012”.*

Em setembro de 2024, a RD foi reconhecida pela Controladoria-Geral da União (CGU - Ofício nº 14764/2024/CRG/CGU) como uma Unidade Setorial de Correição do SisCor, o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal. Em outras palavras, a RD foi reconhecida pela CGU como a CORREGEDORIA-GERAL da Petrobras.

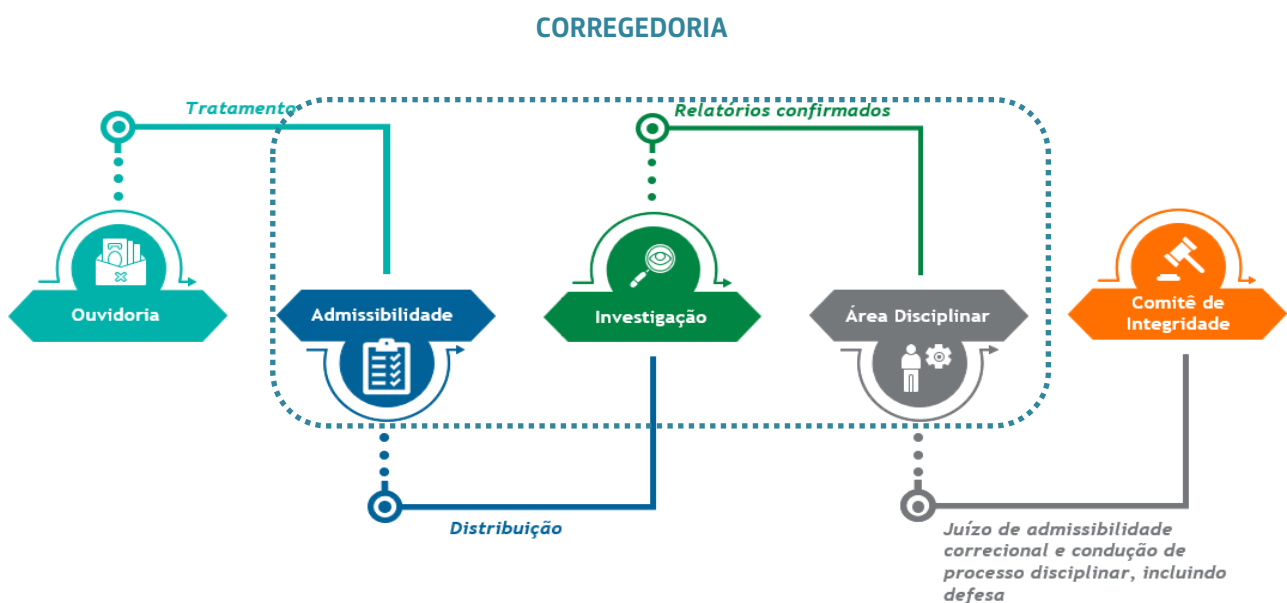
Nesse contexto, com o intuito de fortalecer o Sistema de Integridade, o Conselho de Administração aprovou, em junho de 2025, a criação da CORREGEDORIA-GERAL da Petrobras, cuja estrutura entrou em funcionamento em 1º de julho.

Mantida a vinculação à Diretoria de Governança e Conformidade, a CORREGEDORIA-GERAL é resultado da fusão das Gerências Executivas de Integridade Corporativa (INC) e Responsabilização Disciplinar (RD), além de incorporar funções da Ouvidoria, Recursos Humanos e Inteligência e Segurança Corporativa. Sua atuação abrange todo o Sistema Petrobras, promovendo eficiência e isonomia nos processos correccionais.

Além da otimização e da melhor aderência ao contexto normativo, os ajustes organizacionais pretendidos encontram aderência ao modelo de corregedoria utilizado por outras empresas estatais federais relevantes: a Caixa Econômica Federal – Caixa e o Banco Nacional do Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES.

Nessa nova estrutura aprovada em 2025, decidiu-se pela criação da Gerência de Admissibilidade e Articulação Institucional (ADMIS), para o tratamento da admissibilidade das denúncias de incidentes de conformidade, violências no trabalho e sexuais, atividade essa anteriormente conduzida pela Ouvidoria-Geral, além da admissibilidade de PAR e de TCE. Trata-se de ganho sensível na organização do processo em si, zelando para que sejam investigadas apenas aquelas demandas que tenham indícios de autoria e materialidade, indicando, de forma motivada, o arquivamento quando aplicável. Dessa forma, permite-se que a investigação seja iniciada com clareza sobre os elementos da demanda e com escopo de atuação definido, associando protocolos relacionados, de modo a otimizar os recursos da Companhia e propiciar maior eficiência aos processos investigativos. Nesse interim, importante destacar que a triagem das denúncias para a verificação de presença dos requisitos mínimos de completude do relato, além de indícios de autoria e materialidade, com o objetivo de habilitar as denúncias que manifestamente devem seguir para análise de admissibilidade e posterior investigação é atividade que foi mantida na Ouvidoria-Geral.

Em breve síntese, apresenta-se abaixo fluxo sintetizado das denúncias:



Em adição, em virtude da unificação da estrutura proveniente da Integridade Corporativa, a CORREGEDORIA-GERAL passou a contar com três gerências distintas para o processo de investigação, a saber: duas gerências dedicadas a investigar incidentes de conformidade e outra dedicada a relações de trabalho (violência sexual, assédio moral, discriminação e retaliação).

Em relação ao Processamento Disciplinar, a assunção, por parte da CORREGEDORIA-GERAL, da gestão para toda a Companhia em relação ao Regime Disciplinar e ao Sistema de Consequências anteriormente gerido pelo RH, trouxe ganhos decorrentes da especialidade e de isonomia no processo.

Além disso, a área de Processamento Disciplinar tornou-se responsável pelos casos oriundos da ISC e das empresas controladas do Sistema Petrobras, garantindo isonomia ao aplicar os mesmos

princípios constitucionais e procedimentos em todos os processos submetidos ao Comitê de Integridade ou órgão equivalente. Isso reflete os valores da Petrobras - integridade e cuidado com as pessoas - e reduz riscos de questionamento sobre falta de isonomia na condução dos processos disciplinares.

Em vias de implementação, a atividade consultiva, apta a apoiar o RH e os gestores na aplicação das medidas disciplinares que permanecerão sob suas responsabilidades, garantirá o balizamento e a padronização adequadas a um processo tão sensível.

Passam a vigorar, em resumo, as seguintes atribuições para a CORREGEDORIA-GERAL:

Gerir os processos investigativos da Petrobras e das suas Participações Societárias controladas relacionados ao tema da denúncia, que sejam do escopo de sua atuação, conforme definido em normativos internos; garantir a realização de procedimento disciplinar de empregados para os temas relacionados a Incidentes de Conformidade, Relações do Trabalho (Violências Sexuais, Assédio Moral, Retaliação e Discriminação) e de Segurança Corporativa adequados à normatividade interna, dando os devidos encaminhamentos aos Comitês de Integridade da Petrobras e das empresas do Conglomerado Petrobras, realizando o monitoramento da adoção das medidas corretivas e o tratamento dos desdobramentos decorrentes; garantir a apuração da responsabilidade de Pessoas Jurídicas decorrente da prática de atos lesivos contra a Petrobras, por meio do Processo Administrativo de Responsabilização (PAR) previsto na Lei 12.846/13 e regulamentado pelo Decreto 11.129/22, e desenvolver, gerir e implementar o Processo de Tomada de Contas Especial (TCE), estabelecido pela Lei 8.443/12 e regulamentado pela IN TCU 98/24.



### Autoavaliação do CRG-MM

Em 2024, a Petrobras participou da autoavaliação do modelo de maturidade correccional (CRG-MM) editado pela Corregedoria-Geral da União (CGU).

De acordo com a avaliação realizada nos parâmetros de existência (evidenciada por normativos e orientações internas) e institucionalização (demonstrada por práticas e evidências de implementação), **a Petrobras atingiu o nível máximo (5).**

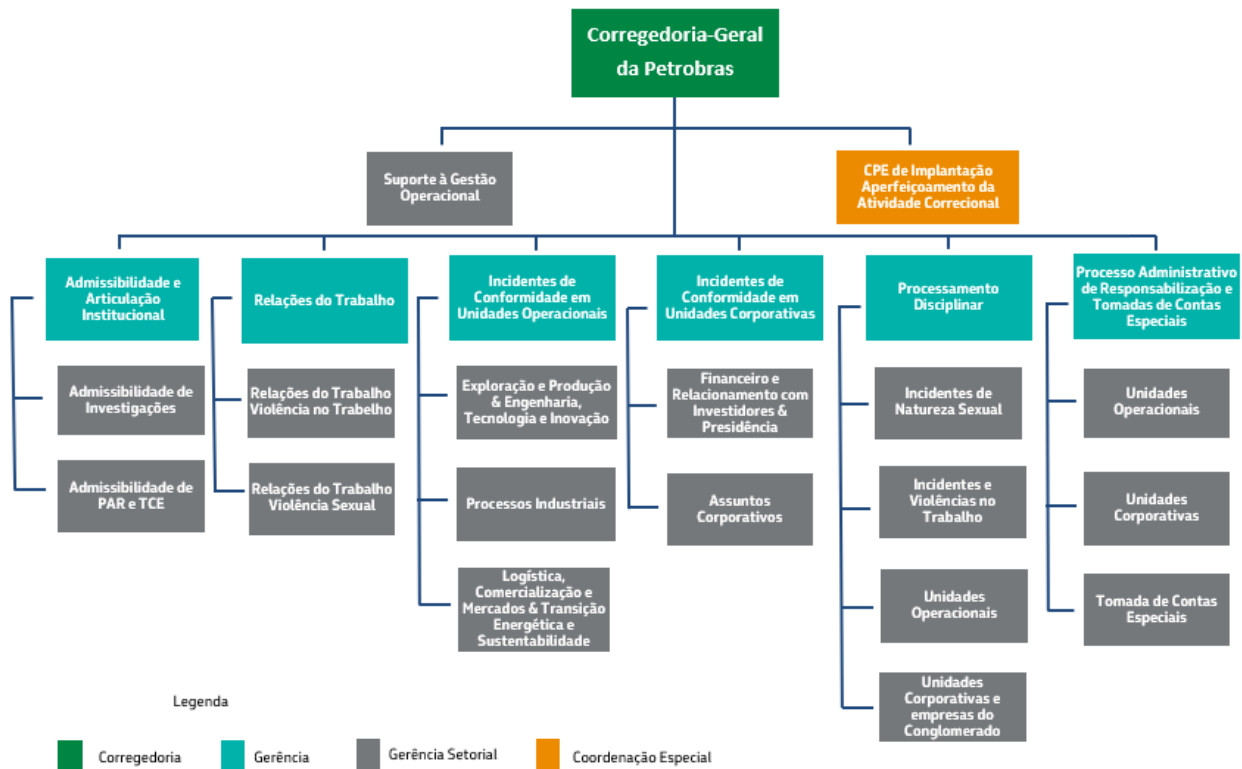
Dessa forma, a CORREGEDORIA-GERAL se consolidou como uma Corregedoria Otimizada, com atuação estratégica e inovadora, comprometida com a excelência da atividade correccional.

A obtenção da nota máxima no CRG-MM reflete diretamente o compromisso da Petrobras com a integridade, uma das prioridades ASG (Ambiental, Social e Governança) do Planejamento Estratégico da Companhia, fortalecendo sua atuação ética e transparente.

Atingido o alvo almejado, as medidas para o futuro estão concentradas em fazer uma reanálise crítica de todo o processo sempre com vistas ao aperfeiçoamento, bem como, conforme relatado acima, expandir as atividades da CORREGEDORIA-GERAL para outros assuntos que atualmente ainda não são tratados por ela.

## Estrutura e Força de Trabalho

Atualmente, a CORREGEDORIA-GERAL conta, além da posição ocupada pelo Corregedor, com seis Gerências, dezessete Gerências Setoriais e uma Coordenação de Projetos Especiais (CPE), organizadas da seguinte forma:



A **Coordenação Especial** tem como propósito conduzir projetos estruturantes e estratégicos para a CORREGEDORIA-GERAL justamente com a finalidade de aperfeiçoamento da atividade correcional.

As **Gerências de Investigação** de Incidentes de Conformidade em Unidades Operacionais (ICO) e Unidades Corporativas (ICC), assim como a Gerência de Relações do Trabalho (RT) tem como objetivo primordial orientar e assegurar o correto andamento das investigações, com observância aos aspectos legais, normas e procedimentos na Companhia, detalhando o escopo dos trabalhos, atualizando os programas de trabalho, padronizando procedimentos e metodologia de trabalho, avaliando se os recursos da Companhia foram aplicados com eficiência, eficácia e efetividade, e se os controles internos se mostram capazes de diagnosticar os processos.

É responsável pelo efetivo tratamento de todas as demandas admitidas de investigação de incidentes de conformidade e violência sexual e no trabalho, sejam aquelas provenientes do Canal de Denúncias da Companhia ou provenientes de demandas internas e externas, que podem se originar de Relatórios de Auditoria Interna, solicitações de Órgãos Externos de Controle (TCU, CGU, dentre outros) e do Judiciário, mediante a emissão de relatórios de apuração.

No agrupamento de Incidentes de Conformidade se inserem aqueles relacionados à ação ou omissão, que possa afastar os interesses corporativos em benefício pessoal ou de terceiros, que tenha como foco o recebimento ou oferecimento de vantagem indevida, que tenha como objetivo lesar ou ludibriar outra parte com possibilidade de gerar perda e/ou vantagem indevida ou que possa afastar a finalidade dos contratos, gerando o recebimento e/ou pagamento de valores indevidos. Como exemplos, de forma não exaustiva, cita-se conflito de interesses, irregularidades contratuais, favorecimento, falsidade declaratória ou documental, descumprimento de regras decisórias, nepotismo, evolução patrimonial incompatível com a renda, dentre outros.

Já a gerência de Relação no Trabalho investiga qualquer comportamento, prática ou ameaça, de ocorrência única ou repetida, inclusive os de natureza sexual que cause, possa causar ou tenha por objetivo causar dano físico, psicológico, sexual e/ou econômico em suas vítimas, sejam esses alvos intencionais ou envolvidos de forma impessoal ou incidental, condutas violentas nas relações de trabalho, além de assédio moral, discriminação e retaliação e condutas inadequadas de natureza sexual. Como exemplos, de forma não exaustiva, cita-se comportamento de natureza sexual, importunação sexual, assédio sexual, pedofilia, estupro e tentativa de estupro, assédio moral, discriminação, preconceito, retaliação, dentre outros.

Relatórios de Investigação com elementos confirmados são encaminhados para realização da etapa disciplinar. Os relatórios em que os elementos investigados não são confirmados são encaminhados para encerramento do protocolo junto a Ouvidoria-Geral e, em apurações de incidente de conformidade, para conhecimento do titular da unidade responsável pelo processo em que foi realizada a apuração e para os eventuais demandantes da apuração.

Para denúncias de relações do trabalho poderá ser emitido resumo executivo, contendo os principais pontos da denúncia e achados significativos para o titular da unidade implicada.

A **Gerência de Processamento Disciplinar (PD)** tem como principal função apurar a responsabilidade dos empregados. Especificamente, ela atua nos casos de Incidentes de Conformidade, Incidentes de Segurança e Relações do Trabalho - incluindo violências sexuais e outras formas de violência no ambiente laboral - sendo responsável por garantir a análise de admissibilidade disciplinar, conduzir a etapa disciplinar e avaliar a conduta dos empregados da Petrobras mencionados em relatos de irregularidade confirmados pelas gerências de investigação, assegurando sempre o direito de defesa dos envolvidos.

A PD também é responsável por promover a instrumentação das pautas do CI (responsável por julgar os processos disciplinares de empregados) e assegurar o monitoramento das medidas corretivas junto às unidades competentes.

Até 2024, a PD contava com três gerências setoriais organizadas pelos seguintes temas: Incidentes de Conformidade em Unidades Operacionais, Incidentes de Conformidade em Unidades Corporativas e Controladas, e Relações do Trabalho. Em 2025, como parte da reestruturação, a Gerência de Relações do Trabalho foi desmembrada, originando duas novas gerências setoriais: uma voltada para incidentes de natureza sexual e outra focada em incidentes e violências no ambiente de trabalho.

A **Gerência de Processo Administrativo de Responsabilização (PAR)** é responsável, essencialmente, pela apuração de responsabilidade de pessoas jurídicas. Vale dizer, é responsável por garantir a apuração da responsabilidade de pessoas jurídicas decorrente da prática de atos lesivos à Petrobras, por meio do Processo Administrativo de Responsabilização – PAR, visando o cumprimento da Lei 12.846/13 e demais normativos correlatos aplicáveis.

A Corregedoria conta ainda com uma gerência setorial para a condução de Tomadas de Contas Especial (TCE), responsável por gerir e implementar os processos de TCE, estabelecidos pela Lei 8.443/92, regulamentado pela IN TCU 98/2024 e demais normativos aplicáveis, com a finalidade de apurar danos ao erário e a respectiva identificação de responsabilidade de pessoas físicas e jurídicas para obter o respectivo ressarcimento à Petrobras.

Por fim, a Corregedoria também conta com uma gerência setorial para Suporte à Gestão Operacional (SGO) da Unidade.

A Corregedoria possui em seus quadros 97 profissionais de variadas formações acadêmicas. Dentre eles, 23 ocupam funções de gestão das atividades, 69 são analistas de nível superior e desempenham as atividades operacionais, além de 5 técnicos, que atuam em demandas de menor complexidade e no apoio à gestão.

Desses profissionais, 14 estão lotados na ADMIS, 26 estão lotados na ICC e ICCE, 13 estão lotados na RT, 21 estão lotados na PD; 13 estão lotados no PAR; 6 estão lotados na TCE; e 4 estão lotados na SGO, além do profissional destacado para a coordenação de projetos especiais.

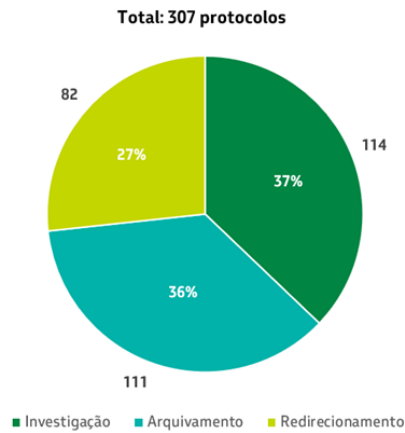
O Corregedor-Geral, Sr. Edson Leonardo Dalescio Sá Teles, foi escolhido, em junho de 2024, após ter sido elaborada uma lista tríplice por consultoria externa especializada na seleção de executivos, por decisão do Conselho de Administração da Petrobras. Após a eleição, nos termos do § 1º, do art. 8º, do Decreto 5.480/2005, o nome foi submetido à apreciação da CRG, onde “não foram identificados óbices”.

Em decorrência da reestruturação ocorrida em 2025, o Conselho de Administração da Companhia aprovou a nomeação do Sr. Edson Leonardo Dalescio Sá Teles para a função de Corregedor-Geral da Petrobras, com mandato até 30/06/2026.



### Corregedoria em números: Admissibilidade

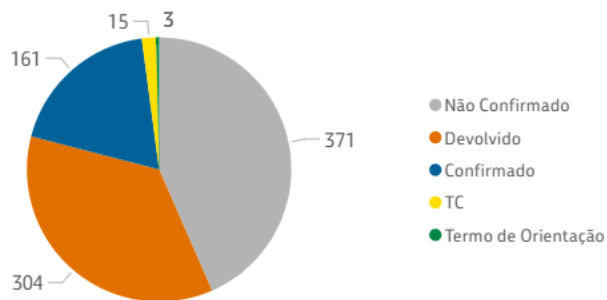
Em 2025, desde a criação da gerência, em 01/08/2025, foram analisados 307 protocolos de investigação, com o seguinte resultado:



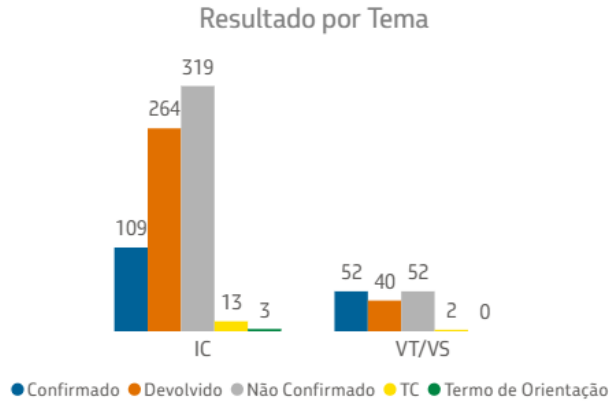
### Corregedoria em números: Investigações

No ano de 2025, foram concluídos 854 protocolos. O detalhamento desse resultado encontra-se nos gráficos abaixo:

Resultado das Investigações



Resultado por Tema



**Legenda:**

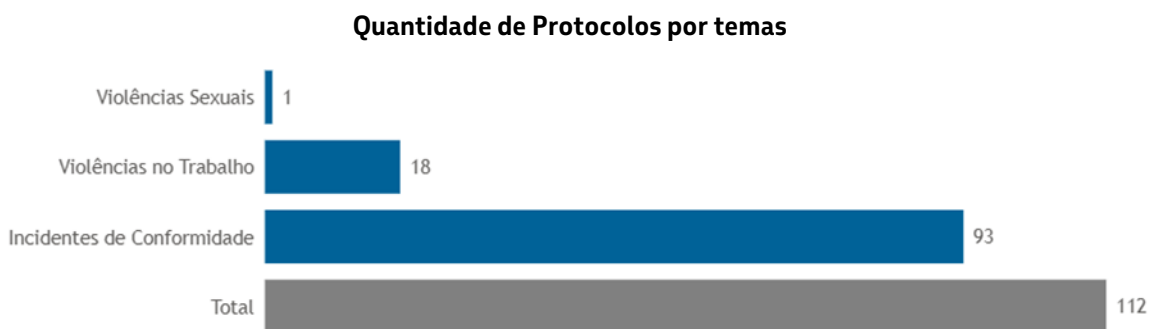
*Devolvido: engloba os protocolos devolvidos e, principalmente, aqueles escopos da atividade de homologação pela CORREGEDORIA-GERAL dos arquivamentos de denúncias propostos pela OUIDORIA-GERAL.*

*TC: Termo de Compromisso firmado no curso da investigação, ensejando seu encerramento.*

*Termo de Orientação: instrumento unilateral de natureza educativa e não-disciplinar, que permite o encerramento antecipado de investigações envolvendo transgressões leves ou situações que possam gerar riscos corporativos, mesmo quando não configurem descumprimento normativo. A medida pode ser aplicada a empregados ativos ou membros da Alta Administração mediante autorização prévia da autoridade competente, requerendo apenas a formalização da ciência do orientado através de Termo específico, sem impacto na ficha funcional do colaborador.*

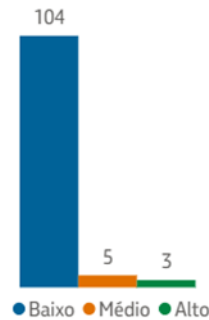
Ao final de 2025, houve uma redução de 44% na quantidade de protocolos em investigação quando comparado a dezembro de 2024. Os protocolos classificados como incidentes de conformidade representavam 83% desse total.

A distribuição pelos temas apurados pela Corregedoria está demonstrada no gráfico abaixo:



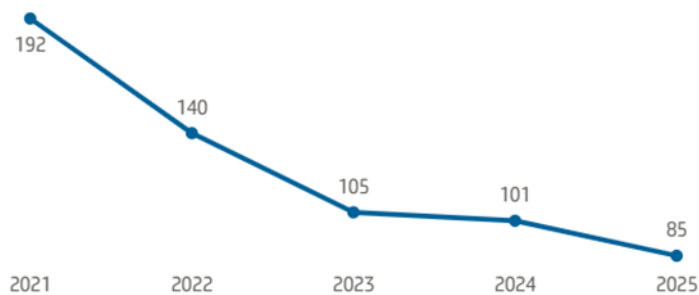
Ao final do período, a totalidade das investigações em andamento correspondia a protocolos recebidos no próprio exercício. Em relação ao risco envolvido, 93% das denúncias estavam classificadas como risco baixo e 7% se dividiam entre os demais riscos.

### Quantidade de Protocolos por Risco



A Corregedoria vem concentrando seus esforços em reduzir o tempo de investigação de denúncias, culminando na redução do indicador tempo médio de apuração para 85 dias em 31/12/2025.

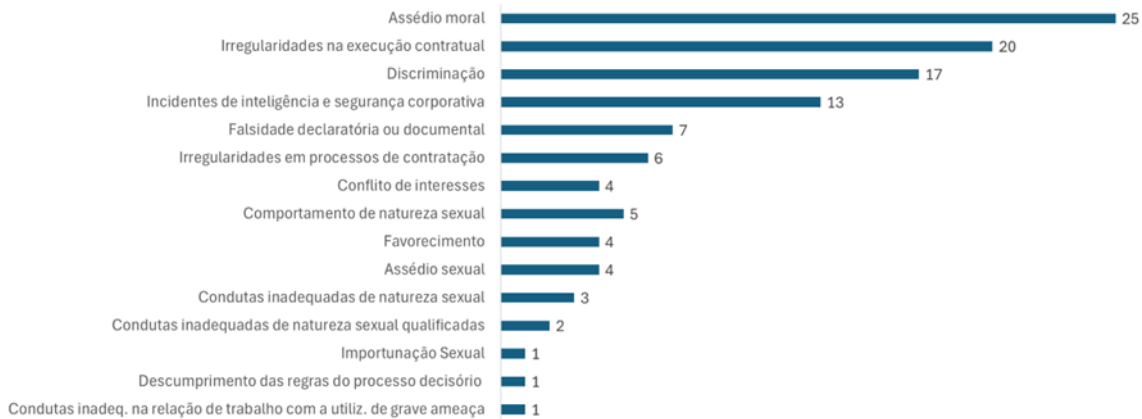
### Tempo Médio de Investigação (em dias)



### Corregedoria em números: Procedimentos Disciplinares

Em 2025, a gerência de Processamento Disciplinar da Corregedoria recebeu 113 protocolos, os quais envolveram 95 empregados ativos (84 empregados da Petrobras, sendo 2 empregados cedidos, e 11 empregados da Transpetro) e um ex-empregado, cujos temas estão demonstrados no gráfico a seguir:

### Quantidade de Protocolos por temas

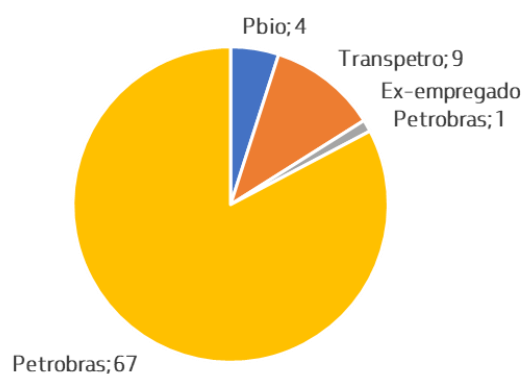


Adicionalmente, foram recebidos no período 22 protocolos que não indicaram responsabilidade a empregado ou ex-empregado, constando na matriz de autoria apenas pessoas jurídicas.

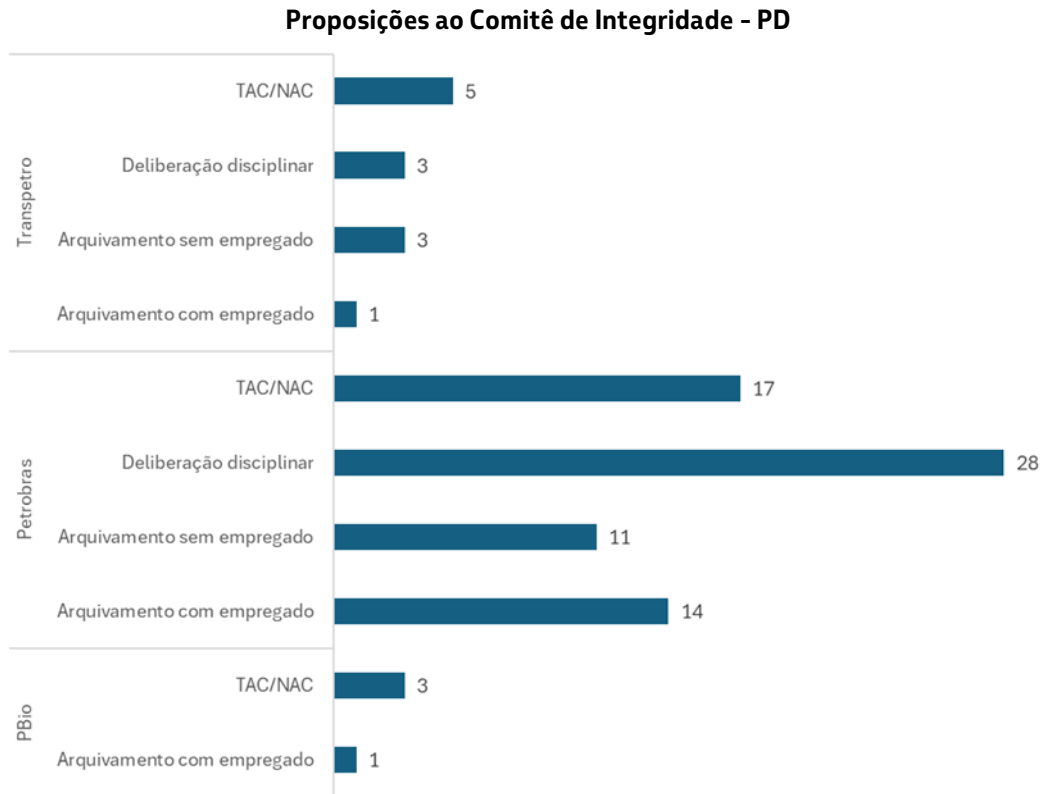
Todas as não conformidades apontadas nos relatórios são levadas ao conhecimento de uma Gerência de inteligência e tratamento de dados da DGC e, uma vez tratadas, são reportadas para a área de Controles Internos como medida de fortalecimento da prevenção a não-conformidades.

No período, foi concluído o processamento disciplinar de 81 protocolos de denúncia, que correspondiam a 80 empregados e um ex-empregado. Além disso, 34 protocolos sem indicação de responsabilidade a empregado ou ex-empregado foram concluídos em 2025.

### Saídas (Por Vínculo)



Ademais, 86 proposições, envolvendo 92 protocolos, foram encaminhadas para os Comitês de Integridade (CI) da Petrobras, Transpetro e PBIO, conforme gráfico a seguir:



Adicionalmente, 7 protocolos tiveram decisão no sentido da não instauração de processo disciplinar pelo Corregedor-Geral. Também foram arquivados pelo Corregedor-Geral 16 protocolos sem responsabilização de empregados, com providências em relação à pessoa jurídica.

Complementarmente, 19 Termos de Ajustamento de Conduta (antes denominado Termo de Compromisso) foram propostos pela área de investigação, correspondendo a 18 protocolos enviados ao CI.

No ano de 2025, o Comitê de Integridade da Petrobras deliberou sobre 159 temas de escopo da DGC, sendo:

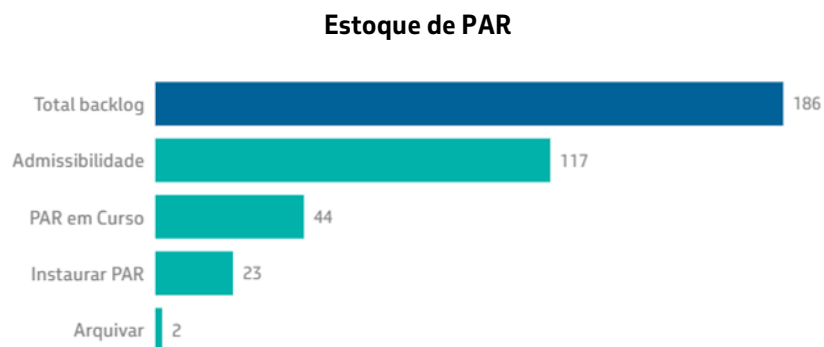
- 55 análises de Procedimentos Administrativos de Responsabilização (PAR).
- 85 decisões disciplinares, sendo: 9 demissões, 15 suspensões, 13 advertências escritas, 15 arquivamentos, 24 Termos de Ajustamento de Conduta homologados e 3 rejeitados, e 6 Notificações de Ajuste de Conduta (NAC).
- 19 Pedidos de Reconsideração.



## Corregedoria em números: Processos Administrativos de Responsabilização (PAR)

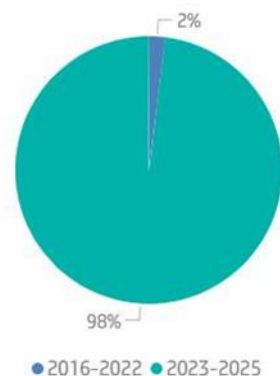
No ano de 2025, a Petrobras instaurou 60 Processos Administrativos de Responsabilização (PAR). No mesmo período, 35 processos foram encerrados, com trânsito em julgado administrativo pelo Comitê de Integridade. Esses encerramentos resultaram na responsabilização de 37 empresas por atos ilícitos cometidos contra a companhia, com a aplicação de multas que totalizam aproximadamente R\$ 50,5 milhões. Dentre essas empresas, 23 foram sancionadas com a suspensão de participação em licitações e de contratação com a Petrobras pelo prazo de até 24 meses.

Segue abaixo a distribuição do estoque de PAR por fase no final de 2025:



Em 31/12/2025, 98% do estoque de PAR possuía até 3 anos, conforme o gráfico abaixo:

**Tempo de Decurso de PAR**

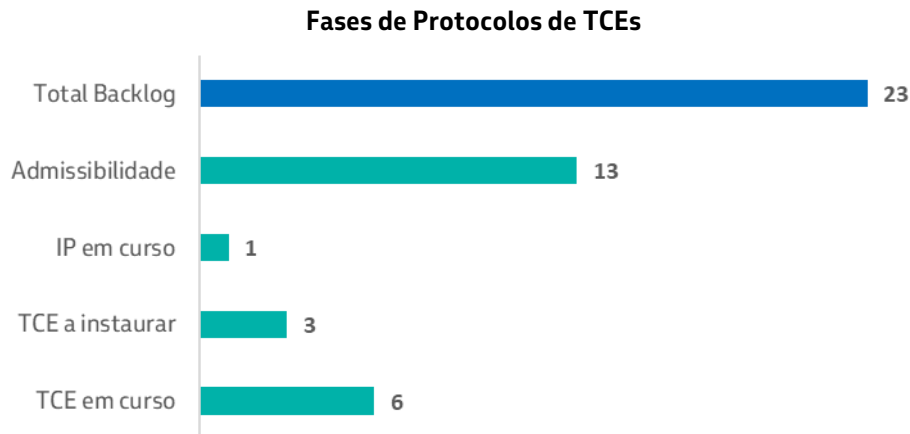


Ademais, no período, a companhia recebeu aproximadamente R\$ 13,8 milhões em multas aplicadas decorrentes de processos já encerrados.



## Corregedoria em números: Processos de Tomada de Contas Especial (TCE)

Em 31/12/2025, o saldo de TCE em tratamento totalizou 23 protocolos, assim classificados:



No que diz respeito ao volume de entradas, em 2025 foram registrados 22 novos protocolos para avaliação quanto ao cabimento de instauração de TCE.

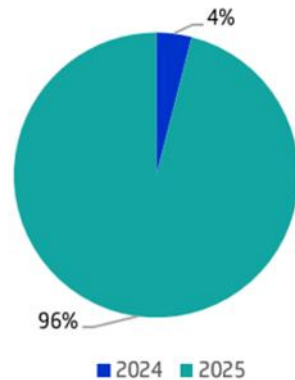
No decorrer do ano, foram concluídos quatro processos relacionados ao ressarcimento de verbas por chuvas, decorrentes de contratos firmados no âmbito da Refinaria Abreu e Lima (RNEST), com valor estimado em R\$ 46,9 milhões, os quais foram encaminhados ao Tribunal de Contas da União (TCU) para análise e julgamento.

Em 31/12/2025, existiam seis TCE em curso, dos quais cinco processos são relacionados a Termos de Cooperação vinculados ao Projeto de Pesquisa, Desenvolvimento e Inovação (PD&I), firmados pelo CENPES com instituições credenciadas, totalizando valor estimado de R\$ 6 milhões. Após a conclusão, esses processos serão encaminhados ao TCU para análise e julgamento.

O valor estimado da TCE é inicialmente calculado pela Petrobras, conforme metodologia interna. Contudo, esse valor pode ser ajustado de acordo com as premissas estabelecidas pelo Tribunal de Contas da União, após análise dos processos.

Em 31/12/2025, 96% do estoque de TCE possuía idade de até um ano, conforme o gráfico abaixo:

Tempo de Decurso de TCEs



Em 2025, o CENPES recuperou R\$ 31 milhões por meio de cobranças administrativas com alerta sobre instauração de TCE. Em comparação, em 2024, quando não havia esse alerta, a recuperação foi de R\$ 2 milhões.

Foram realizadas reuniões entre a CORREGEDORIA-GERAL da Petrobras e o CENPES para disseminar o processo de TCE e orientar de que forma proceder em caso de identificação dos pressupostos para instauração desse processo.



### Avaliação dos Processos para o Risco de Fraude e Corrupção

No que diz respeito ao risco de Fraude e Corrupção, é realizada anualmente uma análise deste e outros riscos pela Gerência Executiva de Conformidade, também subordinada à DGC, em conjunto com os gestores de todos os processos da cadeia de valor da Petrobras.

O gerenciamento de riscos direciona as ações de integridade e fortalece os controles internos e a governança da Petrobras. A Política de Gestão de Riscos Empresariais define, em um de seus princípios, que tal gestão se insere no compromisso de atuar de forma ética e em conformidade com os requisitos legais e regulatórios estabelecidos nas jurisdições onde a Companhia atua.

São definidos os riscos de integridade como aqueles decorrentes da não observância aos valores, princípios éticos e requisitos de integridade estabelecidos pela Companhia, bem como o não atendimento às boas práticas de transparência, conformidade e controles internos.

A cadeia de valor da Petrobras é a integração entre os macroprocessos de todas as áreas, sejam macroprocessos de negócios, sejam macroprocessos de gestão e serviços corporativos. Os macroprocessos desdobram-se em processos que são transversais às operações da Companhia.

Anualmente, são analisados os processos da Companhia com base em fatores de risco relacionados à fraude e corrupção, considerando também a existência de controles e ações de mitigação nos processos.

Conforme informado no Relatório de Sustentabilidade da Petrobras, o sistema de integridade está sujeito ao risco de que os administradores, empregados, contratados ou qualquer pessoa que faça negócios com a Companhia possam se envolver em atividades fraudulentas, corrupção ou suborno, burlar ou anular seus controles e procedimentos internos, se apropriar indevidamente ou manipular seus ativos para seu benefício pessoal ou de terceiros, contra o interesse corporativo. Nesse sentido, um dos objetivos do sistema de integridade é a prevenção e o tratamento desses riscos.



## Aprimoramento dos Processos

### Constituição de Macroprocesso

Em outubro de 2025, foi aprovado o Macroprocesso “Gerir Processos Correcionais”, um importante normativo que tem como objetivo assegurar a adequada gestão dos processos investigativos relacionados a Incidentes de Conformidade e de Relações do Trabalho, como casos de violências sexuais, assédio moral, retaliação e discriminação.

Além disso, o macroprocesso contempla a gestão dos procedimentos disciplinares aplicáveis a empregados envolvidos em incidentes investigados pela CORREGEDORIA-GERAL e pela ISC, abrangendo a submissão desses casos às instâncias competentes, o monitoramento da adoção de medidas corretivas e o tratamento dos desdobramentos decorrentes.

O normativo também estabelece diretrizes para a normatização e gestão do Regime Disciplinar e do Sistema de Consequências, bem como para a apuração de responsabilidade de pessoas jurídicas envolvidas na prática de ilícitos contra a Petrobras, por meio do Processo Administrativo de Responsabilização (PAR). Por fim, inclui a condução dos processos de Tomada de Contas Especial (TCE).

A abrangência desse macroprocesso engloba tanto a Petrobras quanto suas participações societárias controladas.

A seguir, apresenta-se o mapa de processo.

## Macroprocesso Gerir Processos Correcionais



### Termo de Orientação

Em setembro de 2025, foi instituída medida alternativa de solução disponível para aplicação durante investigações, caracterizando-se como instrumento unilateral de natureza educativa e não-disciplinar, que visa conferir efetividade ao Sistema de Integridade da Companhia. A ferramenta permite o encerramento antecipado de investigações envolvendo transgressões leves ou situações que possam gerar riscos corporativos, mesmo quando não configurem descumprimento normativo, oferecendo uma abordagem mais eficiente e proporcional na gestão de questões de integridade. A medida pode ser aplicada a empregados ativos ou membros da Alta Administração mediante autorização prévia da autoridade competente, requerendo apenas a formalização da ciência do orientado através de Termo específico, sem impacto na ficha funcional do colaborador.

### Lê-AI

A Petrobras desenvolveu um programa pioneiro que usa a Inteligência Artificial (IA) para identificar e monitorar bens de pessoas e empresas devedoras, com objetivo de recuperar ativos da Companhia.

O sistema já está sendo utilizado para análise de casos reais pela CORREGEDORIA-GERAL. Importante ressaltar que é uma tecnologia brasileira, desenvolvida integralmente pela Petrobras.

A ferramenta identifica bens ocultos em investigações de enriquecimento ilícito de empregados e gestores da Companhia, por meio da interpretação de documentos e registos públicos, alguns de difícil leitura, além de ampliar sobremaneira a capacidade de identificar o patrimônio de terceiros devedores da Petrobras.

Operando em um ambiente virtual protegido, a ferramenta pode ler, em formatos de “doc”, “pdf” e fotos de textos, escrituras lavradas em cartórios públicos, inclusive manuscritos, além de consolidar dados e enumerar os bens de uma empresa ou pessoa.



## Capacitações

### **Processo Administrativo de Responsabilização**

Entre os dias 25 e 28 de agosto, foi realizado, na sede da Controladoria-Geral da União (CGU) no Rio de Janeiro, um treinamento em PAR destinado à Petrobras, às empresas do Sistema e a outros entes da Administração Pública. O treinamento abordou, principalmente, os requisitos essenciais do processo, sua aplicação prática e casos concretos.

### **Enfrentamento ao Assédio**

Entre os dias 17 e 19 de novembro, foi realizado, na Petrobras, o programa de capacitação “No enfrentamento disciplinar do assédio moral, sexual e todas as formas de discriminação”, voltado aos empregados da CORREGEDORIA da Petrobras. O objetivo foi fortalecer competências essenciais para a prevenção, detecção e correção de condutas abusivas, em alinhamento com diretrizes de integridade e compliance da Companhia.

Durante o encontro, foram compartilhados conteúdos práticos e teóricos sobre assédio moral, sexual, discriminação, resolução consensual de conflitos, investigação e responsabilização disciplinar, conforme os normativos internos da Petrobras e a legislação vigente (Portaria Normativa CGU nº 27/2022, Lei nº 14.540/2023, entre outras).

### **Capacitação Correcional**

No período de 16 a 18 de setembro, a CORREGEDORIA-GERAL promoveu uma capacitação correcional que contou com a presença de servidores da Controladoria-Geral da União (CGU) e do Ministério da Fazenda, que compartilharam conhecimentos relativos à atividade de correição.

Partindo da apresentação do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, foram abordadas temáticas diversas, como técnicas de investigação e processos investigativos, elementos de prova,

conflito de interesses, combate ao assédio, enfrentamento à corrupção, regime disciplinar e rito apuratório, ressaltada a atuação disciplinar como ferramenta para prevenção de ilícitos.



## 1º Seminário Petrobras de Direito Administrativo Sancionador

O evento, realizado entre os dias 30/09 e 02/10, buscou discutir acerca das normas, princípios e procedimentos do Direito Administrativo Sancionador, ramo do Direito Administrativo, bem como hipóteses para a aplicação de penalidades pela Administração Pública a indivíduos ou empresas que violam normas administrativas. Na Petrobras, reconhecemos o papel estratégico do DAS para ampliar a segurança jurídica em nossas relações e fortalecer a confiança com a sociedade. Na ocasião, foi celebrado um Protocolo de Intenções com doze estatais com a finalidade de instituir o “Fórum Nacional de Corregedorias das Empresas Estatais”, como um espaço de promoção e disseminação de conhecimento para fortalecer a atuação correcional de cada uma das estatais envolvidas.

A iniciativa tem por objetivo, entre outros, a capacitação dos representantes de cada estatal com ações de treinamento e desenvolvimento; compartilhamento de modelos e fluxos de trabalho; adoção de medidas para atuação alinhada às diretrizes e orientações da CGU, sempre considerando que as medidas sejam sustentáveis.

Celebraram esse Protocolo, inicialmente, as seguintes empresas:

- Autoridade Portuária de Santos – APS;
- Banco do Nordeste do Brasil S.A.;
- Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES;
- Caixa Econômica Federal;
- Companhia de Desenvolvimento dos Vales do São Francisco e do Parnaíba – CODEVASF;
- Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – EMBRAPA;
- Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – EBSERH;
- Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência S.A. – DATAPREV;
- Hospital Nossa Senhora da Conceição S.A. – GHC;
- Infra S.A.;
- Petróleo Brasileiro S.A. – Petrobras; e
- Serviço Federal de Processamento de Dados – SERPRO.



## Fórum Nacional das Corregedorias das Estatais

No dia 3 de novembro, o Edifício Petrobras em Brasília sediou a primeira reunião do Fórum Nacional de Corregedorias das Empresas Estatais, que reuniu representantes de diversas estatais federais para consolidar um espaço permanente de cooperação e troca de experiências na área correcional. O corregedor-geral da Petrobras, Edson Teles, foi eleito presidente do fórum, ao lado de Alessandro Maciel (vice-presidente) e Cláudia Ferreira da Silva (secretária executiva). O encontro destacou iniciativas para fortalecer a interação com o governo, disseminar boas práticas e promover treinamentos, além de anunciar novas reuniões e o 1º Seminário Nacional do Fórum em 2026.

Além dos eventos acima mencionados, as equipes da Corregedoria participaram, ao longo do ano, dos seguintes fóruns:

- IIº Congresso Brasileiro de Direito Administrativo Sancionador - IDASAN
- 8ª Reunião do Fórum de Corregedorias da Área Econômica (FOCO E+)
- Dia da Integridade Empresarial, organizado pela Controladoria-Geral da União (CGU)
- 39º Congresso Brasileiro de Direito Administrativo – IBDA
- Encontro Nacional de Corregedorias
- Curso de Práticas Conciliatórias, oferecido pela Comissão de Ética Pública (CEP), em parceria com a Caixa Econômica Federal (CEF)
- Capacitação CGU PAD



## Outras iniciativas - Projeto Ecoar

O Projeto Ecoar foi criado com o objetivo de contribuir para o aprimoramento do processo de investigação de denúncias de violência no trabalho e violência sexual, no âmbito das empresas prestadoras de serviços que atuam nas unidades da Petrobras. A iniciativa busca disseminar procedimentos e técnicas de investigação de denúncias, reconhecidas como boas práticas pela Corregedoria da Petrobras, junto a gestores contratuais, fiscais de contrato, profissionais de compliance e prepostos dessas empresas. Ao compartilhar esse conhecimento, o projeto visa fortalecer a integridade e a segurança no ambiente de trabalho, promovendo uma atuação mais efetiva e ética na apuração de denúncias sensíveis envolvendo empresas parceiras.

O projeto foi amplamente reconhecido pelos participantes dos eventos realizados em 2025, alcançando um índice de satisfação de 4,8 em uma escala de 5 pontos, o que demonstra a relevância e o impacto positivo das ações para o fortalecimento da integridade nas relações de trabalho. Também foi emitido, em formato digital, um material de referência no assunto, denominado Guia de boas práticas para investigação de denúncias de violências no trabalho e violências sexuais.



## Conclusões

A atividade correcional na Petrobras está em processo de centralização, especialmente com a criação e estruturação da CORREGEDORIA-GERAL da Petrobras.

Os principais desafios, portanto, residem na otimização dos processos de trabalho da área e na avaliação sobre a abordagem correcional em relação a outros assuntos que estão fora do escopo da atividade da Diretoria de Governança e Conformidade.

No entanto, com a estrutura da Petrobras, verificam-se recursos adequados para superar esses principais desafios e estabelecer um procedimento disciplinar justo, com a finalidade de influenciar positivamente a cultura organizacional da Petrobras, mitigando ao máximo os desvios de comportamento.